

Таким чином, ми можемо зробити висновки, що «Хартія іспанців» була всього першим кроком до демократизації суспільства Іспанії, адже після прийняття документа, повної демократизації не відбулося, а державний устрій залишився незмінним. Також варто зазначити, що Ф. Франко після прийняття хартії не домігся бажаної реакції від Європейських країн, адже політична блокада Іспанії була знята тільки в кінці 60-х років.

Загалом, сьогодні у світовій іспаністиці триває серйозна полеміка з приводу ідеологічного спрямування франкістської держави, та впливу ідеології на внутрішню політику Іспанії. Також «Хартію іспанців» слід розглядати в контексті з іншими законодавчими актами Іспанії періоду правління Ф. Франко.

Список використаних джерел:

1. Волкова Г. И. Політична історія Іспанії ХХ століття / Г. И. Волкова. – М.: Вища школа, 2005. – 191 с.
2. Гарсія Х. Испания ХХ века / Х. Гарсия. – М.: Мысль, 1967. – 486 с.
3. Гурвич Г. Конституции буржуазных государств Европы / Г. Гурвич. М.: Издательство иностранной литературы, 1957. – 700 с.
4. Дементьева А.В. От Монархии к Республике (1931-1936). [Електронний ресурс] // family-history. – Режим доступу: http://family-history.ru/material/history/spainhistory/spainhistory_18.html
5. Пожарская С. П. Франсиско Франко и его время / С. П. Пожарская. М.: Звезда, 2005. – 254 с.

ДЕРЕЩУК Б. С.

студентка 5 курсу історичного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка, м. Житомир, Україна

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ПОЛЬЩІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

На сучасному етапі української держави, коли обрано європейський напрям розвитку країни, трудове законодавство потребує оновлення та змін, в яких будуть враховуватись зарубіжний досвід, стандарти та вимоги. Кожна країна потребує створення ефективного правового механізму регулювання умов праці, його основним завданням має бути досить повне забезпечення захисту інтересів працівників, вирішення різних соціальних завдань. При цьому, питання гарантійних виплат працівникам є одним із важливих питань що стоять перед трудовим правом сьогодні.

Вивченням питання правового регулювання гарантійних виплат займалися такі вчені, як: О. П. Рудницька, А. М. Островерх, А. В. Андрушко, Н. Б. Болотіна, О. С. Сонін, Я. В. Сімутіна.

Метою даної статті є порівняння правового регулювання гарантійних виплат трудовим законодавством України та Польщі.

В основу більшості норм трудового законодавства покладено зміст, який передбачає захист працівників, створенням певних гарантій, яка частково реалізуються через гарантійні виплати. На думку О. П. Рудницької, гарантійні виплати – це виплати, які надаються за час, коли працівник внаслідок

передбаченої законом поважної причини не працював на підприємстві чи установі. Це означає, що працівники мають право не тільки на заробітну плату за відпрацьований час, на відшкодування витрат, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків (компенсаційні виплати), але й право на повне чи часткове збереження заробітної плати у деяких випадках невиконання роботи з передбачених законом причин [3].

Відповідно до Кодексу законів про працю України, норми що регулюють гарантійні норми містяться у главі VIII «Гарантії і компенсації» (ст. ст. 118-126) КЗпП України та ст. ст. 44, 74, 83, 113, 235 даного Кодексу.

Гарантійні виплати виконують охоронну функцію з метою захисту заробітної плати працівника від її зниження. До головних гарантійних виплат належать:

- 1) виплати працівникам за час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119 КЗпП);
- 2) виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП);
- 3) виплати при службових відрядженнях (ст. 121 КЗпП);
- 4) виплати за час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва (ст. 122 КЗпП, постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 695 «Про гарантії і компенсації для працівників, які спрямовуються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва»);
- 5) виплати за час перебування в медичному закладі на обстеженні (ст. 123 КЗпП);
- 6) виплати донорам (ст. 124 КЗпП, ст. 9 Закону України від 23 червня 1995 р. «Про донорство крові і її компонентів»);
- 7) виплати працівникам, авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій (ст. 126 КЗпП).

Кодекс праці Польщі від 26 червня 1974р. не містить такого поняття, як гарантійні виплати, хоча зміст положень параграфу 1 артикулу 81 дещо наближений до визначення гарантійних виплат у трудовому праві України, а у його окремих статтях встановлені випадки надання працівникам цих виплат. Так, параграф 1 артикулу 81 визначає, якщо простій стався не з вини працівника, і він не може виконувати свої обов'язки, то зберігає право на винагороду, коли визнає свою готовність до роботи. Готовність до роботи полягає в тому, що працівник повинен перебувати у фактичному розпорядженні роботодавця, який повинен знати про цей факт. В такому випадку, за працівником зберігається право на отримання повної заробітної плати, зазначеної фіксованою ставкою (погодинної або щомісячної). У разі, коли його заробітна плата складається з кількох компонентів, наприклад, фіксованого погодинної ставки і премії, що обчислюються від кількості виконаної роботи, працівник зберігає право тільки на зарплату, що рахується з погодинної ставки. Якщо такий склад винагороди невідокремлений від основної винагороди – сплачується 60% винагороди. У кожному випадку винагорода не може бути нижчою від мінімальної винагороди (зарплати) за працю, встановленою на підставі розпоряджень [4].

Параграф 3 артикулу 81 вказує, що роботодавець може за час простою доручити працівнику іншу підходящу роботу, за виконання якої надається

винагорода, передбачена за цю роботу, що не нижча від винагороди, встановленого відповідно до параграфу 1.

Параграф 4 артикулу 81 зазначає – працівник має право на винагороду за простій, викликаний погодними умовами, якщо його робота залежить від цих умов. В українському трудовому законодавстві відсутні схожі норми.

Схожими є норми українського трудового законодавства та польського, щодо виплат пов'язаних із службовим відрядженням ст.121 та артикул 775. Згідно параграфу 2 артикулу 775 працівникові, що виконує роботу за дорученням роботодавця поза межами населеного пункту, в якому знаходиться офіс роботодавця, або за межами постійного місця роботи, надаються виплати на покриття витрат, пов'язаних із поїздкою, відрядженням [2].

Як і в польському кодексі праці, так і в українському, на законодавчому рівні закріплена гарантія для працівників, обраних на виборні посади. Артикул 74 розділу 2 Кодексу праці Польщі передбачає, що після закінчення терміну дії мандата і виконання своєї функції працівник, який перебуває у неоплачуваній відпустці, може бути прийнятий на роботу у попереднього роботодавця, якщо повідомить про повернення протягом 7 днів з моменту припинення трудових відносин. Роботодавець не зобов'язаний наймати його на раніше займаній посаді, але це має бути посада, рівнозначна з точки зору заробітної плати займаній попередньо. Стаття 118 КЗпП України вказує, що працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою тільки попередня робота(посада). Отже, за польським законодавством роботодавець зобов'язаний надати працівнику, після закінчення його повноважень за виборною посадою, не тільки посаду, а й обов'язково з рівноцінною зарплатою, в українському лише посаду [1].

Висновки. Правове регулювання гарантійних виплат закріплено у трудовому законодавстві як Польщі, так і України. Головна мета гарантійних виплат – забезпечення збереження нормального рівня життя працівникові у періоди, коли він у випадках, передбачених законом, не працює, встановити для працівника гарантії соціального захисту. Це може бути повне чи часткове збереження його заробітку. Українське трудове законодавство, на відмінну від польського, визначає більш широке коло випадків, коли працівник отримує гарантійні виплати. Проте Кодекс праці Польщі передбачає надання працівнику, при неможливості виконання своєї роботи, іншу роботу, заробітна плата якої не нижча за ту, яку він виконує завжди.

Трудове законодавство України та Польщі не в повній мірі передбачає випадки коли працівнику гарантовані виплати, у разі коли він не може виконувати свої обов'язки, з передбачених законом причин. Тому у трудове законодавство вказаних країн варто внести відповідні зміни для кращого захисту працівника, забезпечення йому нормального рівня життя, охорони його праці та заробітної плати.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Кодекс праці Польщі [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [chrome-extension://ilhapdfjlmhfdgdbefpinebijmhjijpn/http://isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU19740240141&type=3](http://isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU19740240141&type=3)

3. Рудницька О. П. Поняття та класифікація гарантійних виплат [Електронний ресурс] / О. П. Рудницька – Режим доступу до ресурсу: chrome-extension://ilhapdfjlmhfdgdbefpinebijmhjijpn/http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/a_pdp_2011_57_24.pdf.

4. Рудницька О. П. Правове регулювання гарантійних виплат: зарубіжний досвід / О. П. Рудницька. Часопис Київського університету права. Вип. 1. – 2013. – С. 180-184 / [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://kul.kiev.ua/images/chasop/2013_1/yyyyy/180.pdf

ЛОМАКІН М. В.

студент 1-го курсу юридичного факультету, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

АКТУАЛЬНЕ ПИТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕХАНІЗМУ ПОМИЛУВАННЯ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Законодавство сучасної України інтенсивно почало формуватися на початку 90 років ХХ століття. І протягом тривалого часу піддається змінам і доповненням. Кримінальне законодавство в Україні на сьогодні потребує вдосконалення, теоретичного обґрунтування та систематизації.

В Україні не розроблено спеціального закону, що має регулювати процес помилування засудженого. Така процедура відбувається на підставі Положення про здійснення помилування, що затверджено Указом Президента України [4].

Помилування [9] – звільнення від відбування кримінального покарання індивідуальним рішенням, як правило, глави держави. Помилування здійснюється за клопотанням засудженого у випадках, що потребують гуманного ставлення.

В Україні це, відповідно до ст. 106 Конституції України та ст. 87 Кримінального кодексу України, Положення про порядок здійснення помилування, – акт глави держави, який полягає у заміні покарання або невідбутної її частини більш м'яким покаранням, повному або частковому звільненні від відбування покарання, або заміні довічного позбавлення волі на позбавлення волі строком на 25 років або більше [1, ст.106]; [2, ст.87].

Кримінальним кодексом України, ч. 1 ст. 44 зазначається, що особа, яка вчинила злочин, звільняється від кримінальної відповідальності на підставі акту помилування. Таким чином, закон надає Президенту право помилування особи, до якої ще не було пред'явлено обвинувального вироку.

Згідно ст. 44 Кримінального кодексу України в результаті помилування особу може бути також звільнено від кримінальної відповідальності. Акт про помилування за змістом не має нормативного характеру, оскільки його розраховано на застосування лише в особливому одиничному випадку – стосовно конкретного засудженого.